

工 资 员

9672

上海科学技术文献出版社

施工企业管理干部岗位培训丛书

工 资 员

高万岐 编

*

上海科学技术文献出版社出版发行

(上海市武康路2号)

新华书店经销

昆山亭林印刷厂印刷

*

开本 787×1092 1/32 印张 7.5 字数 181,000

1988年4月第1版 1988年4月第1次印刷

印数: 1—17,000

ISBN 7-80513-165-1/Z·36

定 价: 2.35 元

《科技新书目》169-245

内 容 提 要

本书是为适应施工企业各级工资管理干部岗位培训的需要而编写的，旨在提高他们的业务技术素质和实际工作能力。本书在内容上尽力把基础知识、应用理论与实践经验结合起来；把传统管理与科学管理、现实工作需要与改革发展需要结合起来；兼顾了不同层次、不同岗位工资人员的不同需要。全书八章，大致可分四个单元，第一个单元主要叙述按劳分配与工资水平，理论性较强；第二单元叙述工资制度和劳保福利，侧重于基础知识；第三单元叙述工资分配形式和经济责任制，改革内容较多；第四单元叙述劳动工资计划统计和几种现代管理方法。

有些理论性问题，正在改革实验和探讨之中，一时不能定论是很自然的，也是好事。涉及此类问题时：一是介绍不同观点；二是从众从主流；三是阐明笔者见解参与讨论，不作回避。

前 言

为了提高建筑施工管理干部的素质,适应干部岗位培训的需要,由中国冶金建设管理协会劳动工资研究会、宝钢冶金建设公司组织有关人员编写了本套施工企业干部岗位培训丛书,包括《预算员》、《计划员》、《质量检查员》、《工资员》、《劳动定额员》、《材料员》、《安全员》、《施工技术员》、《机械管理员》、《成本会计员》共十册。

本丛书的内容侧重建筑施工企业各类管理干部岗位必须掌握的最基本的知识,也包括一些新的管理及施工方法。编写中力求作到通俗易懂、简明扼要。丛书可作为建筑施工企业基层管理干部岗位培训教材,亦可供其他施工管理干部及有关院校师生学习参考。

由于我们水平有限,加上时间仓促,书中难免有不少缺点、错误和不足之处,欢迎大家批评指正。

参加本丛书编委的人员有:张春凯、李彦博、王道正、冯桂煊。

中国冶金建设管理协会劳动工资

研究会秘书处

1988年元月

目 录

第一章 各尽所能，按劳分配.....	(1)
第一节 按劳分配的概念.....	(1)
第二节 按劳分配的“劳”及其计量.....	(5)
第三节 平均主义的危害性.....	(10)
第四节 按劳分配是一个历史范畴.....	(14)
第五节 社会主义工资.....	(17)
第六节 工资分配规律及其原则.....	(21)
复习思考题.....	(28)
第二章 工资水平和工资关系.....	(29)
第一节 工资水平的重要性.....	(29)
第二节 工资水平与劳动生产率.....	(31)
第三节 工资水平与国民收入分配.....	(37)
第四节 工资水平与人口.....	(41)
第五节 工资水平与物价.....	(46)
第六节 工资关系.....	(50)
复习思考题.....	(52)
第三章 工资管理与工资制度.....	(53)
第一节 工资管理(要点).....	(53)
第二节 工资等级制度.....	(57)
第三节 职工考核与升级制度.....	(66)
第四节 工作时间制度.....	(72)
复习思考题.....	(78)

第四章 劳动保险和职工福利	(79)
第一节 劳动保险的性质和范围	(79)
第二节 我国劳动保险制度	(82)
第三节 劳动保险制度的改革	(94)
第四节 职工福利	(97)
复习思考题	(102)
第五章 工资分配形式	(104)
第一节 工资形式及其改革	(105)
第二节 计时工资	(109)
第三节 计件工资	(111)
第四节 奖励和津贴	(114)
第五节 “产值工资包干”	(116)
复习思考题	(121)
第六章 经济责任制	(122)
第一节 激励机制与企业活力	(123)
第二节 激励机制与经营机制	(125)
第三节 企业经济责任制	(130)
第四节 企业内部经济责任制	(135)
第五节 班组经济承包	(140)
复习思考题	(142)
第七章 劳动工资计划与统计	(143)
第一节 经济类型和国民经济行业	(143)
第二节 劳动工资统计的主要指标	(147)
第三节 劳动工资计划	(152)
第四节 劳动工资统计	(162)
第五节 统计学原理(要点)	(169)
复习思考题	(187)

第八章 几种现代管理方法	(188)
第一节 工作分析	(188)
第二节 工作分级	(197)
第三节 各种激励理论的关系	(209)
复习思考题	(228)
参考书目	(229)

第一章 各尽所能，按劳分配

党的十一届三中全会以来，随着经济体制改革的不断深化，围绕“各尽所能，按劳分配”的改革实践和理论研究，呈现出空前的活跃局面。百花齐放百家争鸣的新气象，正在推动着劳动工资制度改革与相关改革的蓬勃发展。正如赵紫阳同志在党的十三大所作的报告中所指出的那样：“我国经济体制改革已经取得重大成就，给社会主义注入了新的活力。”这一改革形势使广大劳动工资工作人员深受鼓舞，都把这个新时期称为劳动工资工作的黄金时代！

然而，赵紫阳同志在报告中又说：“当前分配中的主要倾向，仍然是吃大锅饭，搞平均主义，互相攀比，必须继续在思想上和实际工作中加以克服。”9年改革很有成效，就全局而言吃大锅饭问题尚未基本解决。由此可见，平均主义习惯由来已久，彻底消除大锅饭弊端实非易事。因此，改革实践还要深化发展；理论探索尚需进一步加强；劳动工资人员的业务技术素质必须大力提高。施工企业的情况也是如此。

第一节 按劳分配的概念

“各尽所能，按劳分配”，就是劳动者都要各尽所能地为社会积极劳动，社会在对劳动产品作了各项必要的扣除之后，按劳动者所提供的劳动数量和劳动质量分配个人消费品，多劳多得，少劳少得，不劳动者不得食。这是社会主义社会的分配原则和调

节个人消费品分配的客观经济规律。这段话包括以下几层意思：

一、首先要各尽所能地劳动

劳动者都要尽其所能地为社会也为自己而劳动。各尽所能是按劳分配的前提和目的，分配的依据是劳动，有劳动能力而不劳动者不能参与分配——不劳动者不得食。按劳分配作为分配个人消费品的一项基本原则，体现了社会主义国家同劳动者之间，即社会主义社会同其成员之间的权利义务关系。就这一点来说，就是对历史上沿袭几千年的“劳而不获、不劳而获原则”的彻底否定，是对人剥削人制度的彻底废除。这是社会主义革命的一大胜利果实，是劳动人民当家作主的主要标志之一。

各尽所能按劳分配原则，可以说是人类社会有史以来最合理、最进步的一种分配原则和制度。它体现了社会主义生产关系，是社会主义制度的一个重要组成部分。没有社会主义制度，就不会有按劳分配。实行这一原则标志着社会进步和历史的发展。

二、社会扣除是必要的

在社会总产品中作了必要的扣除之后，才能作为个人消费品进行按劳分配。按劳分配的仅是社会总产品当中的一部分，即用于个人消费的部分，而不是总产品全部。在进行分配之前，对总产品所作的扣除，都是保证社会再生产得以进行和发展，保证社会生活得以安定，保证社会主义生产关系得以巩固发展所必需的。

社会总产品，是在一定时期（一般为一年）内社会全体劳动者生产出来的产品总量。总产品的分配是按照全体人民的各种需要，统筹兼顾综合平衡后进行的。在分配个人消费品之前，必须作如下 8 项扣除：

1. 补偿基金。就是用于补偿已经消耗掉的那一部分生产资料的费用。如补偿工矿企业中生产消耗的原材料、工具等,补偿农业生产中消耗的肥料、种子等等。这种扣除是保证社会简单再生产所必需的。

2. 扩大再生产基金。是用于扩大再生产的追加部分,它是保证国民经济不断发展所需要的生产性基本建设投资和流动资金。

3. 非生产性基本建设基金。是用于行政、国防、文化、教育、卫生等非生产部门基本建设投资和物质生产部门中的非生产性基本建设投资。

4. 社会后备基金。用于国家和企业应付意外事故而建立的物资储备。

5. 国家管理基金。用于国家行政管理和国防开支,包括这些部门工作人员的工资。

6. 文教卫生基金。用于科学、文化教育、医疗保健、文艺事业等费用支出,包括这些部门职工的工资。

7. 社会保证基金。国家和企业用于劳动保险、社会保障及

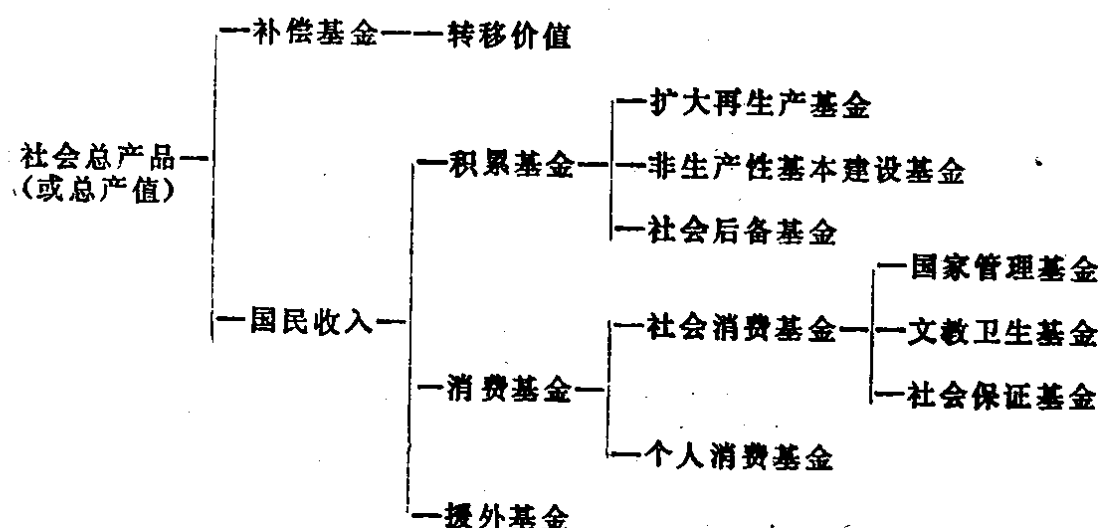


图 1-1 社会总产品(值)的分配

社会福利等方面的开支。

8. 援外基金。用于对外援助。

社会总产品的分配扣除补偿基金之后，实际上是对国民收入的初次分配与再分配。国民收入就是全国所有企业生产的净产值的总和。国民收入的分配扣除援外基金以后，可以归纳为两种基金的分配：上述扣除的第2、3、4这三项基金为积累基金；扣除的第5、6、7这三项基金是社会消费基金，这部分加上扣除以后余下的个人消费基金部分后，即为消费基金。按劳分配的主要是对个人消费基金的分配，如图1-1所示。

三、以劳动的数量与质量为分配依据

劳动数量和劳动质量是按劳分配的依据。一般地说，劳动数量是指劳动时间的长短；劳动质量是指劳动的技术复杂程度、熟练程度以及劳动强度、艰苦程度等等。劳动者为社会提供的劳动时间越长，其劳动的复杂程度、熟练程度、劳动强度以及劳动艰苦程度越大，分得的个人消费品就越多；反之则少。这就是通常所说的：多劳多得，少劳少得，同工同酬。

这一点意味着两种含义：它同平均主义地分配个人消费品有原则区别，反对不分干好干坏、干多干少一个样；主张多劳必须多得，少劳只能少得；为社会提供同样的劳动数量和质量，就应该得到同量同等的个人消费品，不吃大锅饭。另一种含义是同共产主义的“各尽所能按需分配”不同，不能“各取所需”，只能“按劳取酬”。

四、社会主义时期的分配原则

按劳分配是整个社会主义历史时期的基本分配原则，是调节个人消费品分配的客观经济规律。但在这个历史时期不同的阶段中，实现按劳分配的程度却是不尽相同的。对这个问题，还要在下面进一步讨论。

第二节 按劳分配的“劳”及其计量

由于工资制度包括工资分配形式改革的中心课题，是恰当地实现按劳分配原则，因而“按劳分配的‘劳’究竟指的是什么？”这个理论性问题，便成为工资改革理论研究的焦点之一，展开了热烈讨论。这个问题的实质是个劳动计量问题，即对作为分配依据的劳动，以什么为标志和怎样计量的问题，也是按劳分配的客观依据是什么样的劳动的问题。

一、三种劳动形态

一般地说，人类的劳动形态及其标志，包括定量的和定性的标志有以下三种：

第一种是潜在形态的劳动，一般指劳动的技能，它的标志主要是技术、业务、学识和资历等的水平，定性的多；定量标志充其量不过是技术等级，技术职称、职务，学历与学力，工作经历等，都较为抽象。是一种“能量”。

第二种是流动形态的劳动，就是劳动的耗费，它的主要标志是不同劳动质量的劳动时间。劳动时间容易计量，但劳动质量虽能区分，却难于精确计量。这仅是劳动消耗的标志，同劳动效果的联系不直接。

第三种是凝结形态即物化形态的劳动，就是劳动成果，它的标志是劳动产品，既可以计量，又可以定质。但在存在商品货币关系的条件下，劳动创造的使用价值有一个是否符合社会需要，符合需要的程度如何的问题。符合社会需要的使用价值，还有一个在社会化大生产条件下，根据集体劳动创造的使用价值，如何计量个人劳动的问题。

二、几种不同观点

我国理论工作者和实际工作者，对这样一个复杂的劳动计

量问题,在讨论中发表了各种各样的看法。归纳起来,大致有以下几种观点:

1. 认为按劳分配的“劳”是包含着劳动复杂程度与繁重程度因素的劳动者实际耗费的流动形态劳动。

2. 认为“劳”是物化形态的劳动成果。

3. “劳”是以劳动的流动形态或物化形态为主,兼顾其它两种形态的劳动。

4. 它是剔除各企业物质生产条件差异因素之后,劳动者实际耗费的流动形态的劳动。

5. 它是剔除各企业物质生产条件差异因素之后的物化形态劳动成果。

6. 它是构成商品价值的社会必要劳动。

7. 它是剔除各企业物质生产条件差异因素之后的社会必要劳动。

8. 它是剔除生产消耗的物化劳动转移价值和级差收益之后的社会必要劳动,即“社会有效劳动”。

如对上述8种看法进行再归纳,可否综合成以下三类呢:

第一类:以第1种看法为基础,通过第4种看法和第3种看法的补充,就成为:以包含着复杂程度与繁重程度因素的流动形态劳动为主,兼顾其它两种形态的劳动,但要剔除企业物质生产条件差异因素。

第二类:以第2种看法为基础,经第5种看法和第3种看法的补充,就成为:以剔除企业物质生产条件差异因素之后的物化形态劳动成果为主,兼顾其它两种形态的劳动。

第三类:以第6种看法为基础,经过第7种和第8种看法的补充,就成为:扣除企业物质生产条件差异因素(或“级差收益”,两者基本一样)和生产消耗的物化劳动转移价值之后的社会必

要劳动。实际上,这就是第8种意见——社会有效劳动。它既可以表现为实物形态,也可以表现为价值形态。

我们再对这三类看法试作比较就会发现:第二类和第三类看法之间的主要分歧在于:是否剔除生产消耗的物化劳动转移价值。其它分歧如:实物形态与价值形态的不同,可以互相转换;剔除企业物质生产条件差异因素之后的劳动成果,也相当于剔除级差收益的社会必要劳动;这些分歧都不存在了。这样,第二和第三两类看法的主要分歧,就可以理解为社会总产品和部门或企业产品之别了。前者包括生产某种(批、类)产品所耗费的全部劳动;后者只是某个部门或企业生产该产品所耗费的劳动,而不包括生产它所消耗的原材料等物质资料所耗费的劳动。这两种计量劳动的方法可以用于不同的场合。

如果以对部门或企业集体劳动的计量为前提,就可以把第二、第三两类看法合并为:以物化形态的社会必要劳动为主,兼顾其它两种形态的劳动。合并后的这一大类看法,同第一类看法相比,主要分歧只是:以流动形态劳动为主和以物化形态劳动为主的差别了。

我们认为,合并后最终的这两种观点,在理论上都可以站住脚,在实践中都是行得通的。它们既可以同时并举结合运用,也可以分别用于不同的场合和不同的主、客观条件之下。

三、劳动计量尺度

既然按劳分配的“劳”有两种所指,有两种可行的标志可以作为分配依据,那么就可以讨论对这两种作为分配依据的劳动形态,进行科学计量的方法和尺度了。

1. 对流动形态的劳动进行计量,是比较简单的。计量方法一般是按职工的工种、岗位或职务及其技术业务能力,确定一个技术-工资等级作为一种劳动质量的标志。计量尺度则是劳

动量——劳动时间，施工企业一般以工作日为计量单位。于是带有注解的工作时间就成为通用的计量尺度。例如，八级钳工 x 个工作日、五级电焊工 y 个工作日或者九级工程师 z 个工作日等等。

这是在传统管理条件下，在企业中对实行计时工资制的职工劳动，进行计量的常规方法。兼顾其它劳动形态的办法也早已有之，那就是在确定技术(业务)-工资等级时，适当地考虑职工的学识、资历和工作绩效。

微观范围如此，实际上宏观分配和控制也是在这个基础上进行的。这种劳动计量不仅被用于主管部门对企业的工资总额控制计划中；而且也被用在例如施工企业“产值工资包干”系数等标准的核定上。

我们把这种劳动计量方式称为“劳动时间尺度”。

2. 对物化劳动形态的计量方法就是劳动定额。包括本来意义上的劳动定额和用于脑力劳动与难于按劳动成果计量的体力劳动部分的定员定额、工作定额在内。劳动计量尺度就是定额劳动量，包括定额工日数、定员人数等。这种劳动计量方法与尺度是实行计件工资、超额奖励、工资包干等联产、联效计酬形式的前提和基础。

这是在科学管理条件下，在企业内部对实行经济责任制职工的劳动进行计量的一般作法。由于计件奖励等等工资形式皆以计时标准工资为基础，兼顾其它形态劳动的问题，也就解决了。

微观范围如此；宏观范围也很相似。实行例如施工企业“产值工资包干”那样的“挂钩”办法的企业，其主管部门为它核定的就象工资包干系数等随经济效益浮动的标准本身，就其性质而言，就是扩大的综合劳动定额。尽管它的水平不一定先进合理。

我们把这种劳动计量方式称为“劳动定额计量尺度”。它担当此任是再恰当不过了，是不必细说的。

3. 关于劳动计量尺度，以下几点，似应明确肯定：

(1) 就微观范围，尤其是施工企业而言，虽然上述两种计量尺度，没有绝对意义上高低上下之分；但在当前条件下，相对而言，按物化形态劳动，采用劳动定额计量尺度，对于调动职工积极性具有更大的作用。主要原因在于：作为劳动时间计量主要依据的劳动质量标志中，各种技术业务等级标准、劳动绩效考核方法和劳动力素质控制办法等不够规范和科学。这也是工资分配上吃大锅饭的根源之一。因此，主要按流动形态劳动计量的方法和尺度，易于导致平均主义大锅饭。而劳动定额计量尺度恰恰相反。所以，赵紫阳同志在十三大《报告》中说：“凡是有条件的，都应当在严格质量管理和定额管理的前提下，积极推行计件工资制和定额工资制。”这是十分明智的。

(2) 无论采用哪一种劳动计量尺度，都应该做好基础工作，通过劳动力素质的标准化管理和劳动消耗的定量管理，逐步实现劳动人事管理的科学化。尤其对主要按劳动时间计量的劳动，更应如此。当然，采用定额计量尺度的劳动，也应该严格质量管理和定额管理。

(3) 对于不同规模和层次的集体劳动计量和宏观范围的分配依据都应该采用物化形态劳动的定额计量尺度。大至一个国民经济行业 and 部门，小至一个班组，都应在各个(工资)分配层次的所有环节上采用不同程度的不同形式的综合定额，作为劳动计量尺度，并把它们的水平尽力做到先进合理，形成劳动计量和分配的完整系统，充分发挥系统功能。这种作法对施工企业更是非常适用的。

第三节 平均主义的危害性

在社会主义社会,实行按劳分配,是对劳动者的物质鼓励。由于按劳分配同时意味着崇尚劳动,褒奖勤劳,贬斥懒惰,也是从精神上鼓励人们积极劳动的重要途径。

在社会主义国家,尤其是经济不发达的社会主义国家里,如果不坚持按劳分配原则,就很容易陷于平均主义。就分配的基本原则、基本倾向来说,按劳分配首先是反对平均主义的;平均主义是实行按劳分配原则的主要障碍。不破除平均主义就难于实行按劳分配原则;不坚持按劳分配就会使平均主义泛滥。就社会整体决定分配的主体原则而言,要么坚持按劳分配,要么流于平均主义,二者必居其一。

一、深刻的经验教训

凭等量劳动领取等量消费品,这是按劳分配的基本要求;与此相反,对不等量劳动给予等量消费品则是平均主义的基本特征。在我国,按平均主义原则分配个人消费品,由于种种社会历史原因,已经形成习惯势力。建国 38 年来实行按劳分配的历史,就是同平均主义较量的历史。这从这个时期工资工作“三起三落”的变化中,便可看出深刻的历史经验和教训。

在国民经济恢复建设和第一个五年计划时期,通过两次工资制度改革建立了基本符合按劳分配原则的工资制度,职工群众学习科学技术和为社会主义而劳动的积极性和创造性发挥得很好。以“一五”时期为例,工业全员劳动生产率平均每年增长 8.7%,职工工资平均每年增长 7.4%。在发展生产的基础上,职工生活也得到了相应改善。

1958 年至 1960 年期间,由于片面夸大精神的作用,否定按劳分配规律,批判所谓资产阶级法权,取消了计件工资和奖励制